Commission
des lésions
professionnelles

Rapport annuel de gestion 2006-2007

Québec

quelques chiffres

Effectif autorisé	437
Budget annuel	54 486 035 $
Dossiers ouverts	26 396
Dossiers fermés	25 951
• Décisions	9 477
• Accords en conciliation (article 429.46 LATMP)	3 839
• Désistements à la suite d'une activité de conciliation	9 075
• Désistements naturels	3 477
• Fermetures administratives	83

Délai moyen entre la réception de la contestation et la décision sur le fond

Tous les recours (urgents, prioritaires et réguliers)

• Sans les remises	7,8 mois
• Avec les remises	12,4 mois
Demandes de remises reçues	9 721
Remises accordées	9 215
• Administrativement	2 826
• Par un commissaire	6 389

Commission
des lésions
professionnelles

Rapport annuel de gestion 2006-2007

Note :
Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

ISBN : 978-2-550-49866-7
Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2007
Bibliothèque nationale du Canada, 2007

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter, pour dépôt, le *Rapport annuel de gestion de la Commission des lésions professionnelles* pour l'exercice financier 2006-2007.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique. Il a été préparé en vertu de la Loi sur l'administration publique et selon les dispositions de l'article 381 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001).

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments respectueux.

Le ministre du Travail,

David Whissell

Québec, août 2007

Monsieur David Whissell
Ministre du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 6e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion de la Commission des lésions professionnelles* (CLP) pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2007.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par la CLP à l'égard des objectifs énoncés dans son plan stratégique. Il contient aussi de nombreux renseignements d'intérêt public et présente les états financiers vérifiés.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

La présidente,

Micheline Bélanger

Micheline Bélanger

Québec, août 2007

la table des matières

La déclaration de fiabilité des données ____ 9
Le message de la présidente ____ 10
La Commission des lésions professionnelles ____ 12
La mission, la vision et les valeurs ____ 13
Le fondement juridique ____ 14
Les assises juridiques de la CLP ____ 14
La compétence et les domaines d'intervention ____ 15
L'organisation administrative ____ 16
L'organigramme ____ 16
Les ressources humaines ____ 17
Les résultats en regard des objectifs stratégiques ____ 19
La planification stratégique 2005-2008 de la CLP ____ 20
Orientation 1 ____ 21
Faciliter les démarches pour la clientèle et s'assurer qu'elle dispose de toute l'information utile.
Objectif 1 ____ 21
Offrir de nouveaux services en ligne.
Objectif 2 ____ 22
Maintenir un service de renseignements fiable et efficace qui permet aux clients de bien comprendre le fonctionnement de la CLP et le cheminement de leur dossier.
Orientation 2 ____ 26
Rendre les décisions dans les délais prévus par la loi en apportant un soin constant à leur contenu et à leur présentation.
Objectif 1 ____ 26
Pour les dossiers prioritaires, rendre les décisions dans un délai moyen de trois mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de deux mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.
Objectif 2 ____ 26
Pour les dossiers réguliers, rendre les décisions dans un délai moyen de neuf mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de trois mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.
Objectif 3 ____ 38
Rendre des décisions qui répondent à l'objectif de qualité et de cohérence prévu par la loi. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.

L'application des exigences législatives et gouvernementales 42
L'allègement réglementaire 43
L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels 44
Les codes de déontologie 46
L'accès à l'égalité dans l'embauche 49
Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 52
Le programme de développement des ressources humaines 53
L'emploi et la qualité de la langue française dans l'Administration 54
La diffusion des décisions de la CLP 55
Les états financiers 57
Rapport de la direction 59
Rapport du Vérificateur 61
Les annexes 73
Annexe 1
Liste des décrets 2006-2007 qui découlent de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) 74
Annexe 2
Définitions des motifs de contestation 75
Annexe 3
Coordonnées des bureaux de la CLP dans toutes les régions du Québec 77

La liste des tableaux

Tableaux reliés aux objectifs stratégiques

Tableau 1 : Plaintes traitées ____ 25
Tableau 2 : Délai moyen par réception/décision (tous les dossiers) ____ 26
Tableau 3 : Délai moyen par région ____ 27
Tableau 4 : Délai moyen par réception/décision selon le type de dossier ____ 28
Tableaux 5a,b : Dossiers ouverts et fermés ____ 29
Tableau 5c : Coûts unitaires par dossier ____ 30
Tableau 5d : Dossiers ouverts par motifs et par région ____ 30
Tableau 5e : Dossiers fermés par motifs et par région ____ 31
Tableau 5f : Dossiers fermés à la suite d'une décision sur le fond ____ 31
Tableau 5g : Décisions regroupées par motifs accueillant et rejetant la requête ____ 32
Tableau 5h : Dossiers fermés à la suite d'un désistement ____ 33
Tableau 6 : Remises d'audience ____ 33
Tableau 7 : Remises d'audience par région ____ 34
Tableau 8a : Dossiers fermés par la conciliation ____ 35
Tableau 8b : Dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation par motifs et par région ____ 35
Tableau 8c : Évolution du nombre de dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation ____ 36
Tableau 9 : Requêtes en révision à la suite d'une décision qui entérine un accord ____ 36
Tableau 10 : Requêtes en annulation de désistement à la suite d'une conciliation ____ 37
Tableau 11 : Dossiers en traitement au 31 mars 2007 ____ 37
Tableau 12 : Recours en révision et à la Cour supérieure ____ 41

Autres tableaux

Répartition de l'effectif total de la CLP ____ 17
Répartition de l'effectif affecté au service à la clientèle ____ 18
Plaintes reçues au Conseil de la justice administrative ____ 47
Données sur l'embauche et la représentativité ____ 49

la déclaration de fiabilité des données

Les informations contenues dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur l'exactitude de l'information présentée et sur la fiabilité des contrôles effectués.

Ce rapport décrit fidèlement la mission, les valeurs, les mandats et les orientations de la Commission des lésions professionnelles. Il fait état des objectifs stratégiques du tribunal, puis il présente des données exactes et fiables quant aux résultats atteints.

Les membres du comité de direction se joignent à moi pour approuver ce rapport de gestion. À notre avis, les données mentionnées dans ce document correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2007.

La présidente,

Micheline Bélanger

Micheline Bélanger

Québec, août 2007

le message de la présidente

C'est avec fierté que je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2006-2007* de la Commission des lésions professionnelles.

Une année marquée par le changement. J'ai d'abord procédé à une restructuration organisationnelle afin de revoir notre fonctionnement interne pour être plus efficace. Celle-ci a conduit à la création d'une Vice-présidence de la qualité et de la cohérence. Cette nouvelle entité administrative démontre l'importance que la haute direction accorde à la cohérence des décisions rendues et à la qualité des services offerts. De plus, l'arrivée de dix nouveaux commissaires a contribué à consolider l'équipe de l'adjudication.

Pour une deuxième année consécutive, le nombre de contestations a enregistré une légère baisse soit 26 396 dossiers ouverts comparativement à 27 011 l'an dernier. Nous avons fermé 25 951 dossiers dans un délai moyen de 7,8 mois soit un délai inférieur à celui prescrit par la loi.

Au cours de l'année, nous avons bonifié notre service de conciliation en offrant à la clientèle la « conciliation accélérée ». Celle-ci invite les parties à communiquer avec le conciliateur affecté à leur dossier dès son ouverture pour tenter de régler le litige à l'amiable. Les discussions préliminaires entre le conciliateur et les parties permettent d'entrevoir des pistes de solution dans un climat propice à la négociation.

Des rencontres avec les représentants ont eu lieu afin de démontrer les avantages de cette nouvelle approche. En effet, des économies appréciables en terme de coûts de représentation, d'expertise et de délais peuvent être réalisées de part et d'autre.

La conciliation est une avenue de plus en plus populaire auprès des employeurs et des travailleurs et 50 % des contestations reçues se règlent par ce processus. Nous croyons qu'avec la conciliation accélérée un plus grand nombre de litiges pourrait trouver un règlement à l'amiable tout en améliorant la stabilité des rôles et l'efficacité du tribunal.

Pour être plus accessible et répondre aux besoins de la clientèle, la Commission a poursuivi son développement des services en ligne en offrant la possibilité de recevoir les avis d'enquête et d'audition par courriel plutôt que par la poste. Cette façon de faire est plus rapide et le tribunal accroît ainsi son efficacité tout en contribuant à la protection de l'environnement.

Un sondage téléphonique réalisé en février dernier auprès de la clientèle a démontré un taux de satisfaction très élevé. Les résultats obtenus attestent que nous respectons les engagements diffusés dans notre *Déclaration de services aux citoyens*.

La majorité des travailleurs, des employeurs et des représentants se sont dits satisfaits de leur expérience en conciliation ou en audience. Certains ont également émis des commentaires qui serviront à nous améliorer et à déterminer de nouveaux engagements lors de la révision de notre *Déclaration de services aux citoyens*.

Par ailleurs, les modifications proposées aux *Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles* ont été approuvées par le Conseil des ministres et sont maintenant en vigueur. Dorénavant, les règles de preuve portent le nom de « Règlement sur la preuve et la procédure devant la Commission des lésions professionnelles ».

Enfin, sans le professionnalisme et la motivation des commissaires, des membres issus d'associations d'employeurs et de travailleurs ainsi que du personnel de la CLP, le tribunal ne pourrait réaliser sa mission et atteindre ses objectifs stratégiques. Je les remercie pour leur excellent travail et leur préoccupation à bien servir la clientèle avec impartialité et diligence.

Micheline Bélanger

la **Commission** des **lésions** professionnelles

la **mission,**
la **vision,**
les **valeurs**

La mission

La mission de la Commission des lésions professionnelles (CLP) consiste à statuer sur les contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). La CLP est régie par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., C. A-3.001).

La CLP est ainsi désignée comme tribunal administratif indépendant de dernière instance où peuvent s'adresser les travailleurs et les employeurs qui désirent contester une décision de la CSST.

La vision

La primauté des clients est une valeur fondamentale pour la CLP. C'est ce qui a appuyé ses actions et ses décisions jusqu'à maintenant, l'objectif du personnel étant d'offrir les meilleurs services aux travailleurs et aux employeurs qui s'adressent au tribunal.

Dans un contexte de rationalisation des ressources, la CLP considère important de concentrer ses efforts des prochaines années sur le maintien de ses acquis. C'est ce qui se reflète dans sa vision quant au devenir du tribunal.

La CLP se veut un tribunal accessible qui offre des services de qualité adaptés aux besoins de ses clients, les travailleurs et les employeurs. Selon leur choix, elle leur permet de recourir à son service de conciliation ou d'être entendus par un commissaire lors d'une audience.

Les valeurs

Pour actualiser sa mission, la CLP privilégie trois valeurs.

La première, et également la plus importante, c'est la primauté des clients. Ils sont au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions. De l'accueil jusqu'à la décision finale, l'objectif de l'ensemble du personnel est de leur donner les meilleurs services.

La deuxième valeur, c'est le respect de la CLP envers ses clients, leurs représentants et son personnel. En retour, la CLP s'attend au même respect de la part de sa clientèle.

Et enfin, la troisième valeur, c'est la responsabilité partagée puisque le comité de direction privilégie le travail d'équipe et l'imputabilité. Toutefois, pour atteindre ses objectifs, l'organisation compte également sur la collaboration de sa clientèle et de ses partenaires.

le **fondement** juridique

Les assises juridiques de la CLP

Les responsabilités de la Commission des lésions professionnelles (CLP) découlent de trois lois.

- La Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives (LICLP)

Cette loi a créé la CLP le 1er avril 1998, en remplacement de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, et elle a aboli les bureaux de révision de la CSST. Elle a, de plus, introduit le paritarisme au sein du tribunal.

- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Adoptée en 1979, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) a créé la CSST. Axée sur la prévention, cette loi prévoit diverses mesures qui visent à assurer la santé et la sécurité au travail. Elle énonce également les obligations de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs.

- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Cette loi, entrée en vigueur le 19 août 1985, avait créé la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Elle a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

Il y a lieu de noter qu'en vertu de l'article 429.21 de la LATMP, la Commission des lésions professionnelles a édicté des règles de preuve, de procédure et de pratique. Ces règles s'appliquent aux recours sur lesquels la CLP doit statuer. Elles visent le traitement simple, souple et rapide des demandes soumises, notamment par la collaboration des parties et des représentants et par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications, dans le respect des règles de justice naturelle et de l'égalité des parties.

L'annexe I présente la liste des décrets 2006-2007 qui découlent de la LATMP.

La compétence et les domaines d'intervention

La CLP a compétence exclusive pour décider des recours formés à l'encontre des décisions rendues par la CSST. Elle reçoit les contestations des travailleurs et des employeurs insatisfaits d'une décision rendue par la CSST et elle tente de régler leur désaccord par la voie de la conciliation. Si ce n'est pas possible, elle les convoque à une audience avant de rendre une décision, à moins que les parties ne désirent obtenir une décision sur dossier, sans audience.

La Commission des lésions professionnelles comporte deux divisions :

- la Division du financement, où le commissaire siège seul;
- la Division de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles où deux membres, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales, siègent auprès du commissaire et ont pour fonction de le conseiller. Ils peuvent poser des questions lors de l'audition et ils expriment leur avis au commissaire qui, toutefois, rend seul la décision.

Dans les deux divisions, le commissaire peut aussi être assisté par un assesseur, c'est-à-dire un expert-conseil - médecin, ingénieur, actuaire ou autre - qui a pour fonction de le conseiller sur toute question de nature médicale, professionnelle ou technique.

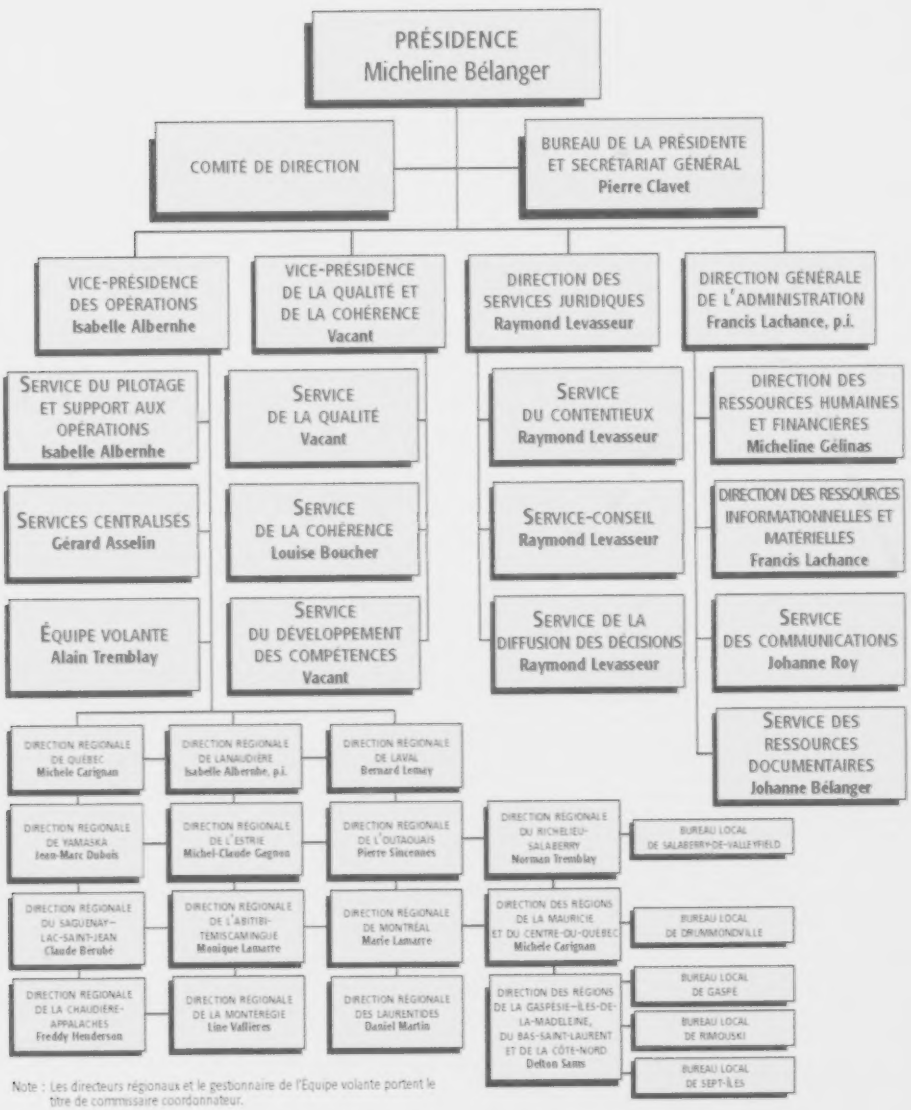
La Commission des lésions professionnelles a compétence pour entendre les contestations des travailleurs et des employeurs dans les domaines reliés à la santé et à la sécurité du travail, notamment :

- l'existence d'une lésion professionnelle,
- l'évaluation médicale,
- le droit aux indemnités,
- l'assistance médicale,
- la réadaptation,
- le financement,
- le droit au retour au travail,
- le droit de refus,
- le droit au retrait préventif,
- la prévention,
- l'inspection dans les établissements,
- les mesures disciplinaires ou autres sanctions dont un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit prévu par la LATMP ou la LSST.

Par ailleurs, comme prévu à l'article 381 de la LATMP, la CLP peut faire des recommandations sur les lois, les règlements, les politiques, les programmes et les pratiques administratives qui relèvent de sa compétence.

l'organisation administrative

L'organigramme



Note : Les directeurs régionaux et le gestionnaire de l'Équipe volante portent le titre de commissaire coordonnateur.

Organigramme – 31 mars 2007

Les ressources humaines

L'effectif en 2006-2007 est de 437 postes (436 équivalents temps complet et 1 poste occasionnel).

Répartition de l'effectif total de la CLP

Membres[1] et dirigeants de l'organisme	116
Personnel d'encadrement	7
Professionnels[2]	111
Personnel technique, de bureau et ouvrier	202
Poste occasionnel	1
Total	**437**

[1] Les membres sont les commissaires de la CLP, incluant la présidence et les deux vice-présidences. Ils représentent 26,5 % de l'effectif total. Ils sont nommés par le gouvernement, après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (LATMP, section IV, article 385).

[2] La catégorie des professionnels comprend : 52 conciliateurs, 23 médecins, 16 avocats et 20 autres professionnels en gestion des ressources humaines, financières, matérielles, informationnelles et communications.

Répartition de l'effectif affecté au service à la clientèle

Ce tableau démontre que 81 % de l'effectif se trouve dans la Vice-présidence des opérations et ses directions régionales. Ce personnel est affecté au service direct à la clientèle.

Unité administrative	Nombre d'employés	% de l'effectif global (437 ETC)
Bureau de la Vice-présidence des opérations	9	2,1 %
Abitibi-Témiscamingue	9	2,1 %
Chaudière-Appalaches	20	4,6 %
Estrie	12	2,7 %
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	16	3,7 %
Lanaudière	22	5,0 %
Laurentides	24	5,5 %
Laval	14	3,2 %
Mauricie et Centre-du-Québec	20	4,6 %
Montérégie	22	5,0 %
Montréal	70	16,0 %
Outaouais	9	2,1 %
Québec	26	5,9 %
Richelieu-Salaberry	18	4,1 %
Saguenay—Lac-Saint-Jean	10	2,3 %
Yamaska	13	3,0 %
Équipe volante	20	4,6 %
Services centralisés	22	5,0 %
Total	**356**	**81,5 %**

les **résultats** en regard des **objectifs stratégiques**

La planification stratégique 2005-2008 de la CLP

Orientation 1

Faciliter les démarches pour la clientèle et s'assurer qu'elle dispose de toute l'information utile.

Objectifs	Cibles
Objectif 1 Offrir de nouveaux services en ligne.	• Dépôt, par la clientèle, des recours, procédures et autres documents en ligne. • Transmission électronique, par la CLP, des décisions du tribunal et d'autres documents.
Objectif 2 Maintenir un service de renseignements fiable et efficace qui permet aux clients de bien comprendre le fonctionnement de la CLP et le cheminement de leur dossier.	• Compréhension du fonctionnement de la CLP par la clientèle. • Mise à jour et diffusion des *Règles de preuve, de procédure et de pratique*. • Mise à jour et diffusion du *Cadre d'exercice de la conciliation*.

Orientation 2

Rendre les décisions dans les délais prévus par la loi en apportant un soin constant à leur contenu et à leur présentation.

Objectifs	Cibles
Objectif 1 Pour les dossiers prioritaires, rendre les décisions dans un délai moyen de trois mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de deux mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.	• Délai moyen de 3 mois pour les dossiers prioritaires. • Délibéré de 2 mois.
Objectif 2 Pour les dossiers réguliers, rendre les décisions dans un délai moyen de neuf mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de trois mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.	• Délai moyen de 9 mois pour les dossiers réguliers. • Délibéré de 3 mois.
Objectif 3 Rendre des décisions qui répondent à l'objectif de qualité et de cohérence prévu par la loi. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.	• Élaboration et diffusion des orientations de la CLP sur des problématiques ciblées en matière de qualité et de cohérence des décisions.

Orientation 1

Faciliter les démarches pour la clientèle et s'assurer qu'elle dispose de toute l'information utile.

Objectif 1 : Offrir de nouveaux services en ligne

Indicateur : Disponibilité des nouveaux services

Au cours de la dernière année, le comité sur les services en ligne de la Commission a développé un nouveau service pour sa clientèle, soit l'envoi des avis d'enquête et d'audition par courriel. Ce service traite plus de 3 000 envois mensuellement.

Ce nouveau service s'ajoute à ceux déjà disponibles soit :

- la consultation d'un dossier;
- à quel bureau s'adresser;
- le changement d'adresse d'un travailleur;
- le service des plaintes;
- le Mémento;
- le formulaire de contestation;
- l'envoi des décisions par courriel.

De plus, le visuel du site Web a été amélioré et un logiciel libre est utilisé pour la mise à jour des contenus.

Un sondage auprès des utilisateurs sur les services en ligne a eu lieu en mai 2007. Les résultats permettront de mesurer la satisfaction sur les services actuels et de recueillir les besoins pour la mise en place de futurs services en ligne.

Au cours de la prochaine année, le comité des services en ligne coordonnera les travaux initiant une refonte des systèmes de mission du tribunal mis en place au début des années 90. Lors de leur implantation, leur technologie était avant-gardiste et a permis au tribunal de se tailler une place au sein des organisations les plus performantes. Aujourd'hui, nos systèmes s'arriment difficilement avec les nouvelles technologies. Pour maintenir son efficacité et son leadership en matière de prestation électronique de services, la Commission doit revoir ses systèmes, ce qui répond notamment aux objectifs du gouvernement en ligne.

Visioconférence à des fins d'audience

Toutes les directions régionales du tribunal sont maintenant équipées d'un système de visioconférence, à l'exception du bureau de Sainte-Anne-des-Monts.

Au cours des trois dernières années, la visioconférence a été utilisée lors de 197 audiences. Le but de celle-ci n'est pas de tenir des audiences à distance, mais bien de disposer des services d'experts situés dans les grands centres. De plus, les parties peuvent, au besoin, recourir à cet équipement pour faire entendre des témoins. La visioconférence évite ainsi des pertes de temps et des déplacements coûteux autant pour la clientèle externe que pour le personnel de la Commission.

Orientation 1

Faciliter les démarches pour la clientèle et s'assurer qu'elle dispose de toute l'information utile.

Objectif 2 : Maintenir un service de renseignements fiable et efficace qui permet aux clients de bien comprendre le fonctionnement de la CLP et le cheminement de leur dossier

Indicateur : Degré de connaissance et de satisfaction de la clientèle

Comité sur les services à la clientèle

Le comité sur les services à la clientèle a entrepris ses travaux à l'automne 2006. Son mandat consiste à :

- proposer des actions visant à faciliter les démarches de la clientèle auprès du tribunal;
- favoriser la transmission de l'information à la clientèle;
- procéder à l'évaluation du degré de satisfaction de la clientèle à l'égard des services offerts et des outils d'information mis à sa disposition;
- recommander des projets au comité de direction pour améliorer les communications dédiées à la clientèle;
- mettre en place des mécanismes permettant de mesurer le degré de réalisation des engagements mentionnés dans la *Déclaration de services aux citoyens*.

En février dernier, un sondage téléphonique a été réalisé auprès des travailleurs, des employeurs et de leurs représentants. L'objectif était de connaître leur satisfaction sur les services offerts par le tribunal et de vérifier si les engagements de la *Déclaration de services aux citoyens* de la Commission étaient respectés.

Les résultats ont démontré un taux de satisfaction très élevé et a permis de constater que la CLP respectait les engagements contenus dans sa *Déclaration de services aux citoyens*.

En effet, la grande majorité des travailleurs, des employeurs et des représentants se sont dits satisfaits de leur expérience en conciliation ou en audience. De plus, 83 % des travailleurs ainsi que 77 % des représentants et des employeurs estiment que les délais de délibéré de 60 et 90 jours pour rendre une décision sont respectés.

Les répondants sont également satisfaits quant à l'écoute, le respect, la courtoisie du personnel et la confidentialité des renseignements dans une proportion de 85 %. Le retour des appels s'effectue dans un délai de 24 heures dans plus de 90 % des cas; ce qui correspond à l'engagement que la Commission a pris dans sa *Déclaration de services aux citoyens*.

Plusieurs répondants au sondage ont émis des commentaires qui permettront de poursuivre les efforts du tribunal pour maintenir et améliorer la qualité des services.

Le comité, en collaboration avec Éducaloi, travaille actuellement à la production d'une vidéo portant sur le fonctionnement du tribunal. Cette vidéo décrira le rôle et les fonctions de la CLP, à partir de la réception d'une contestation jusqu'à la fermeture du dossier. Elle a pour objectif d'outiller davantage la clientèle qui s'adresse à la Commission et, plus particulièrement, les travailleurs et les employeurs non représentés qui sont peu familiers avec le processus judiciaire. Cette vidéo sera disponible sur support DVD et dans le site Internet de la Commission à l'automne 2007.

Règles de preuve, de procédure et de pratique

Les travaux devant mener à la révision des *Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles* se sont poursuivis au cours de l'année 2006-2007. L'évolution de nouvelles technologies et la volonté d'améliorer le fonctionnement du processus décisionnel du tribunal, plus particulièrement en regard de la tenue des audiences, impliquent des modifications aux règles actuelles.

Les modifications proposées visent, pour l'essentiel, à :

- adapter le règlement actuel aux nouvelles technologies de l'information;
- faciliter le traitement des dossiers de contestation portant sur l'existence d'une maladie professionnelle;
- préciser la procédure relative à la représentation d'une partie;
- modifier la procédure de citation à comparaître afin d'encadrer la transmission de documents relatifs à l'état de santé d'un travailleur et d'introduire l'exigence d'un avis préalable de divulgation de la présence à l'audience d'un professionnel appelé à témoigner sur l'état de santé d'un travailleur ou à titre d'expert;
- modifier l'énumération des jours non juridiques.

Un projet de règlement a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec*, le 16 août 2006, avec avis qu'il pouvait être soumis pour approbation du gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de sa publication.

Les commissaires ont accepté que soient apportées quelques modifications de nature technique au projet soumis à la consultation afin de tenir compte de certains commentaires reçus.

Finalement, les modifications proposées aux *Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles* ont été approuvées par le Conseil des ministres. Dorénavant, les règles de preuve portent le nom de « Règlement sur la preuve et la procédure devant la Commission des lésions professionnelles ». Elles sont en vigueur depuis le 30 août 2007.

Conciliation accélérée

En juin 2006, la CLP a annoncé son orientation d'offrir la conciliation accélérée en mettant à contribution l'intervention des conciliateurs très tôt dans le processus de traitement des contestations.

L'objectif est de procéder le plus rapidement possible, soit par un règlement en conciliation, soit par la détermination d'une date d'audience à la convenance des parties.

Ainsi, dès l'ouverture du dossier, la CLP l'assigne à un conciliateur. Ce dernier tente, avec le consentement des parties, de trouver un règlement au litige par la voie de la conciliation accélérée. S'il n'y a pas d'entente, les parties procèdent en audience devant un commissaire.

Une fois ce service bien implanté, les dossiers mis au rôle devraient faire l'objet de moins de demandes de remise puisqu'un pourcentage important de contestations aura été réglé en conciliation accélérée. De plus, les parties pourront obtenir la collaboration du conciliateur pour faire inscrire les dossiers qui feront l'objet d'une audience à des dates convenues, contribuant ainsi à une plus grande efficacité du tribunal et à diminuer les demandes de remise.

Le *Cadre d'exercice de la conciliation*

En novembre 2006, la CLP a procédé à une mise à jour du *Cadre d'exercice de la conciliation* qui décrit le rôle, le champ d'intervention et les obligations des conciliateurs oeuvrant au sein du tribunal.

Dans ce cadre d'exercice, on retrouve le devoir d'information du conciliateur auprès des travailleurs et des employeurs et de leurs représentants sur les buts, les conditions et les limites de la démarche de conciliation. On y indique aussi les circonstances permettant au conciliateur de suspendre et de mettre fin à la conciliation si ce cadre n'est pas respecté.

De plus, il prévoit les situations où la participation de la CSST est requise. Finalement, ce cadre d'exercice explique le rôle des parties, des représentants et du commissaire.

Comité sur la tâche des commissaires

Tout au long de l'année, le comité sur la tâche des commissaires a poursuivi ses travaux afin d'accroître l'efficacité du tribunal.

Des outils de suivi ont été mis en place afin de conscientiser l'ensemble des commissaires à l'importance de rendre leurs décisions dans les délais prévus à la loi.

La très grande majorité des commissaires respectent les délais de la loi. Toutefois, la direction du tribunal a identifié des moyens et mis en place des outils pour diminuer les longs délibérés.

Plaintes de la clientèle

Le tableau 1 présente le nombre de plaintes traitées en 2006-2007 comparativement à l'année précédente, les motifs invoqués et le caractère fondé ou non de la plainte. La plainte qualifiée de fondée est celle qui requiert ou aurait pu requérir une intervention directe pour corriger la situation. La plainte est qualifiée de non fondée lorsqu'aucune intervention n'est requise.

Du 1er avril 2006 au 31 mars 2007, le Service des plaintes a enregistré 91 plaintes, dont 47 étaient fondées. Les longs délibérés constituent le principal motif de plainte.

En ce qui concerne les plaintes non fondées, elles ont principalement pour objectif de faire changer la décision rendue.

Tableau 1
Plaintes traitées

Motifs	2005-2006			2006-2007		
	Fondées	Non fondées	Total	Fondées	Non fondées	Total
Décision	0	29	29	0	14	14
Délibéré	54	1	55	30	2	32
Lois, règlements et procédures	3	11	14	6	15	21
Mise au rôle	0	0	0	0	3	3
Comportement du personnel[1]	0	3	3	1	3	4
Audience	0	0	0	1	0	1
Langue	0	2	2	0	0	0
Accès et qualité des services	5	1	6	9	3	12
Autres motifs	0	0	0	0	4	4
Total	**62**	**47**	**109**	**47**	**44**	**91**

[1] Pour des fins statistiques, le mot personnel inclut ici les commissaires et les membres issus des associations syndicales et des associations d'employeurs.

Orientation 2

Rendre les décisions dans les délais prévus par la loi en apportant un soin constant à leur contenu et à leur présentation.

Objectif 1 : **Pour les dossiers prioritaires, rendre les décisions dans un délai moyen de trois mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de deux mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.**

Objectif 2 : **Pour les dossiers réguliers, rendre les décisions dans un délai moyen de neuf mois (sans les remises), incluant un délai de délibéré de trois mois. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.**

Indicateur : Délais de décision et délibéré

Délai moyen entre la réception de la contestation et la décision sur le fond

Le tableau 2 présente l'évolution du délai moyen de décision. En 2006-2007, le délai pour l'ensemble des dossiers était de 7,8 mois, sans compter le délai supplémentaire attribuable aux remises demandées par les parties. Le tableau 3 présente le délai moyen par région.

Tableau 2
Délai moyen par réception/décision
Tous les dossiers

Délai moyen	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Sans remises	6,8 mois	7,2 mois	7,8 mois
Avec remises	11,4 mois	11,7 mois	12,4 mois

Tableau 3
Délai moyen par région (en mois)

Régions	Sans remises	Avec remises
Abitibi-Témiscamingue	7,6	14,5
Chaudière-Appalaches	7,1	10,9
Estrie	6,0	10,8
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	8,6	13,2
Lanaudière	9,5	14,5
Laurentides	11,5	16,4
Laval	5,2	9,0
Mauricie et Centre-du-Québec	7,3	12,8
Montérégie	8,1	12,9
Montréal	8,0	13,2
Outaouais	8,1	13,1
Québec	6,6	10,3
Richelieu-Salaberry	7,2	11,2
Saguenay–Lac-Saint-Jean	5,1	8,2
Yamaska	7,1	10,9
Total	**7,8**	**12,4**

Le tableau 4 présente le délai moyen entre la réception de la contestation et la décision selon le type de dossier. Ce délai est inférieur au délai prévu par la loi pour les dossiers réguliers et les dossiers en matière de financement. Pour ce qui est des dossiers prioritaires, la CLP n'a pu atteindre le délai de 90 jours du fait que, généralement, les parties ne sont pas prêtes à procéder rapidement faisant appel aux services d'un expert dont les disponibilités sont limitées. Compte tenu de cette contrainte, la CLP tente, autant que possible, de convenir d'une date d'audience avec les parties.

Tableau 4
Délai moyen par réception/décision selon le type de dossier

Priorité	Délai prévu par la loi	Délai moyen 2005-2006		Délai moyen 2006-2007	
		Sans remises	Avec remises	Sans remises	Avec remises
Division réparation et indemnisation					
Urgent [1]	—	5,2 mois	8,2 mois	6,1 mois	10,5 mois
Prioritaire [2]	90 jours	7,1 mois	12,6 mois	7,7 mois	13,6 mois
Régulier	9 mois	7,2 mois	11,3 mois	7,6 mois	11,9 mois
Division du financement	9 mois	8 mois	9,9 mois	8,2 mois	10,1 mois
Tous les dossiers		7,2 mois	11,7 mois	7,8 mois	12,4 mois

[1] Motifs urgents	[2] Motifs prioritaires
• Réduction ou suspension d'une indemnité • Affectation à d'autres tâches • Fermeture du lieu de travail • Droit de refus • Mesures disciplinaires • Décision d'un inspecteur de la CSST	• Existence d'une lésion professionnelle (autre que récidive, rechute, aggravation) • Statut du travailleur • Date de consolidation • Existence – évaluation des limitations fonctionnelles

Nombre de dossiers ouverts et fermés

En 2006-2007, la CLP a ouvert 26 396 dossiers, ce qui représente une légère baisse comparé à l'année précédente.

Tableau 5a
Dossiers ouverts et fermés

	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dossiers ouverts	**27 141**	**27 011**	**26 396**
Dossiers fermés	**25 865**	**26 149**	**25 951**
Décisions sur le fond	9 432	9 619	9 477
À la suite de la conciliation	12 572	12 761	12 914
Désistements naturels et fermetures administratives	3 861	3 769	3 560

Tableau 5b

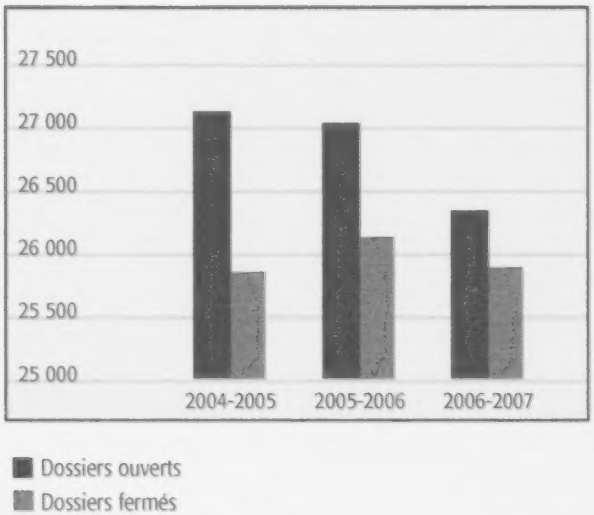


Tableau 5c
Coûts unitaires moyens par dossier

Coûts unitaires	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Coût de fonctionnement par dossier fermé	1 934 $	1 954 $[2]	2 000 $[3]
Coût par membre issu par dossier entendu en audience[1]	245 $	233 $	235 $

[1] Ces coûts sont des honoraires d'audience versés aux membres issus des associations d'employeurs et syndicales qui siègent lors des audiences. Cependant, ils ne tiennent pas compte des frais de déplacement.

[2] La donnée préliminaire inscrite au rapport annuel 2005-2006 a été révisée à la suite du dépôt des états financiers vérifiés.

[3] Donnée préliminaire pouvant être modifiée à la suite du dépôt des états financiers vérifiés.

Tableau 5d
Dossiers ouverts
par motifs et par région en 2006-2007

Motifs *	Nombre
Retrait préventif	202
Mesures disciplinaires	195
LSST (autres)	125
LATMP (urgences)	54
Notion de lésion	11 647
Prestations	3 364
Financement	2 829
LATMP (autres)	78
Médical	7 804
Maladies pulmonaires	98
Total	**26 396**

* Une définition de chacun des motifs se trouve à l'annexe 2.

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	516
Chaudière-Appalaches	1 803
Estrie	949
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	1 698
Lanaudière	1 978
Laurentides	1 962
Laval	1 278
Mauricie et Centre-du-Québec	1 817
Montérégie	1 803
Montréal	5 222
Outaouais	627
Québec	2 269
Richelieu-Salaberry	2 010
Saguenay—Lac-Saint-Jean	1 036
Yamaska	1 428
Total	**26 396**

Tableau 5e
Dossiers fermés par motifs et par région en 2006-2007

Motifs	Nombre
Retrait préventif	204
Mesures disciplinaires	181
LSST (autres)	97
LATMP (urgences)	46
Notion de lésion	11 814
Prestations	3 380
Financement	2 731
LATMP (autres)	75
Médical	7 319
Maladies pulmonaires	104
Total	**25 951**

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	528
Chaudière-Appalaches	1 850
Estrie	1 065
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	1 554
Lanaudière	1 898
Laurentides	1 989
Laval	1 251
Mauricie et Centre-du-Québec	2 049
Montérégie	1 912
Montréal	5 205
Outaouais	624
Québec	2 177
Richelieu-Salaberry	1 718
Saguenay–Lac-Saint-Jean	968
Yamaska	1 163
Total	**25 951**

Tableau 5f
Dossiers fermés à la suite d'une décision sur le fond en 2006-2007

Motifs	Nombre
Retrait préventif	37
Mesures disciplinaires	91
LSST (autres)	14
LATMP (urgences)	20
Notion de lésion	3 676
Prestations	1 504
Financement	1 895
LATMP (autres)	38
Médical	2 160
Maladies pulmonaires	42
Total	**9 477**

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	254
Chaudière-Appalaches	603
Estrie	385
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	527
Lanaudière	743
Laurentides	724
Laval	356
Mauricie et Centre-du-Québec	885
Montérégie	630
Montréal	1 945
Outaouais	213
Québec	783
Richelieu-Salaberry	573
Saguenay–Lac-Saint-Jean	476
Yamaska	380
Total	**9 477**

Tableau 5g
Décisions regroupées par motifs accueillant et rejetant la requête

Motifs	Requêtes accueillies	Requêtes accueillies en partie	Requêtes rejetées	Autres [1]
Retrait préventif	13	2	21	1
Mesures disciplinaires	15	1	69	6
LSST (autres)	4	2	5	3
LATMP (urgences)	9	0	9	2
Notion de lésion	1 294	126	2 156	100
Prestations	624	115	701	64
Financement	1 097	89	687	22
LATMP (autres)	11	3	22	2
Médical	581	239	1 193	147
Maladies pulmonaires	10	2	30	0
TOTAL	**3 658**	**579**	**4 893**	**347**

[1] Décisions portant sur des moyens préliminaires (ex. hors délai)

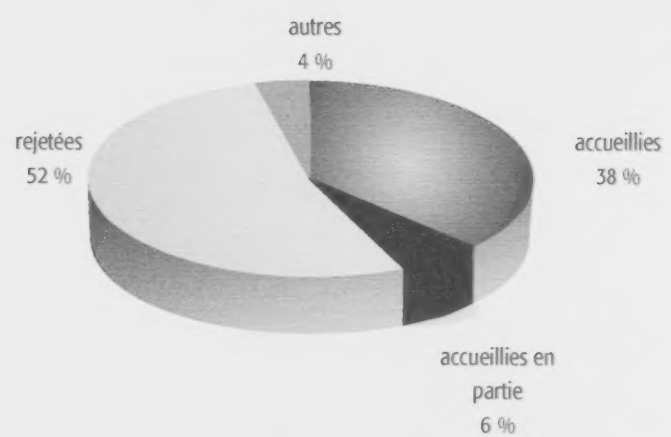


Tableau 5h
Dossiers fermés à la suite d'un désistement en 2006-2007

Motifs	Nombre
Retrait préventif	54
Mesures disciplinaires	80
LSST (autres)	81
LATMP (urgences)	22
Notion de lésion	6 466
Prestations	1 353
Financement	770
LATMP (autres)	31
Médical	3 645
Maladies pulmonaires	50
Total	**12 552**

N.B. : 72 % de ces désistements sont survenus à la suite d'une activité de conciliation.

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	236
Chaudière-Appalaches	924
Estrie	536
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	844
Lanaudière	950
Laurentides	981
Laval	659
Mauricie et Centre-du-Québec	810
Montérégie	1 013
Montréal	2 487
Outaouais	316
Québec	972
Richelieu-Salaberry	875
Saguenay–Lac-Saint-Jean	371
Yamaska	578
Total	**12 552**

Remises d'audience

Les tableaux 6 et 7 présentent le portrait global et régional des remises d'audience. Pour l'ensemble de la province, le pourcentage de remises a légèrement baissé, soit 30 %. En ce qui concerne les audiences dont la date a été convenue avec les parties, le pourcentage de remises est de 20 %.

Tableau 6
Remises d'audience

2004-2005	2005-2006	2006-2007
32 %	31 %	30 %

Tableau 7
Remises d'audience par région

Bureaux de la CLP	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Abitibi-Témiscamingue	31 %	27 %	32 %
Chaudière-Appalaches	29 %	26 %	29 %
Estrie	31 %	28 %	24 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord			
Bureau local de Gaspé	35 %	34 %	30 %
Bureau local de Rimouski	35 %	33 %	36 %
Bureau local de Sept-Îles	29 %	31 %	31 %
Lanaudière	34 %	30 %	29 %
Laurentides	33 %	32 %	31 %
Laval	35 %	38 %	37 %
Mauricie et Centre-du-Québec	33 %	34 %	33 %
Bureau local de Drummondville	31 %	29 %	25 %
Montérégie	31 %	35 %	32 %
Montréal			
Montréal 1	29 %	30 %	
Montréal 2	36 %	37 %	
Montréal*			33 %
Outaouais	29 %	29 %	23 %
Québec			
Québec 1	33 %	28 %	
Québec 2	33 %	30 %	
Québec*			27 %
Richelieu-Salaberry	29 %	33 %	27 %
Bureau local de Salaberry-de-Valleyfield	33 %	33 %	29 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	20 %	23 %	22 %
Yamaska	30 %	29 %	28 %
Province	**32 %**	**31 %**	**30 %**

* Note : Les activités de ces équipes ont été fusionnées en 2006-2007.

La conciliation

Des 25 951 dossiers fermés en 2006-2007, 12 914 soit 50 % l'ont été grâce à la conciliation :

- dans 3 839 dossiers, les parties sont parvenues à un accord qui a ensuite été entériné par un commissaire, conformément à l'article 429.46 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le tableau 8a montre l'évolution du nombre de dossiers fermés par la conciliation depuis 2004;
- dans 9 075 dossiers, le requérant s'est désisté à la suite d'une activité de conciliation. Ce nombre inclut 3 699 transactions conclues entre les parties en vertu du *Code civil*.

Tableau 8a
Dossiers fermés par la conciliation

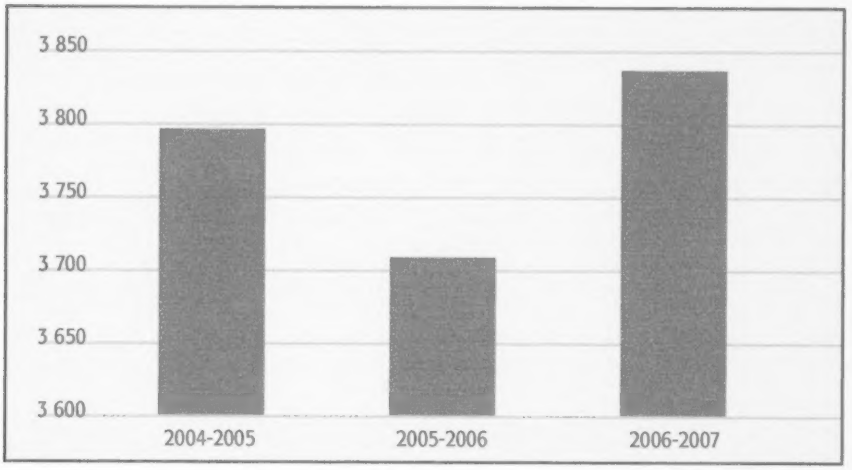
2004-2005	2005-2006	2006-2007
12 572	12 761	12 914
49 %	49 %	50 %

Tableau 8b
Dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation par motifs et par région

Motifs	Nombre
Retrait préventif	113
Mesures disciplinaires	8
LSST (autres)	2
LATMP (urgences)	4
Notion de lésion	1 638
Prestations	513
Financement	57
LATMP (autres)	6
Médical	1 486
Maladies pulmonaires	12
Total	**3 839**

Régions	Nombre
Abitibi-Témiscamingue	36
Chaudière-Appalaches	319
Estrie	144
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	179
Lanaudière	200
Laurentides	277
Laval	233
Mauricie et Centre-du-Québec	347
Montérégie	265
Montréal	752
Outaouais	94
Québec	412
Richelieu-Salaberry	261
Saguenay–Lac-Saint-Jean	119
Yamaska	201
Total	**3 839**

Tableau 8c
Évolution du nombre de dossiers fermés à la suite d'un accord de conciliation



Requêtes en révision et en réouverture de dossiers fermés par la conciliation

Les données des tableaux 9 et 10 sont un indicateur de la qualité du travail en conciliation puisqu'elles portent sur les requêtes à la suite de règlements conclus avec la participation d'un conciliateur de la CLP.

Le tableau 10 présente le nombre, la provenance et le résultat des requêtes en annulation de désistement à la suite d'une conciliation. Nous pouvons retenir que les parties demandent très rarement l'annulation d'un tel désistement conclu à la suite d'une intervention en conciliation.

Tableau 9
Requêtes en révision à la suite d'une décision qui entérine un accord

	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Nombre de requêtes	15	14	13
• Déposées par les travailleurs	5	5	6
• Déposées par les employeurs	1	2	3
• Déposées par la CSST	9	7	4
Résultats des requêtes			
• Désistements	4	2	5
• Requêtes accueillies	-	1	0
• Requêtes rejetées	-	1	2
• Requêtes pendantes	11	10	4
• Requêtes irrecevables	-	-	2

Tableau 10
Requêtes en annulation de désistement à la suite d'une conciliation

	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Nombre de requêtes	16	16	22
• Déposées par les travailleurs	15	12	21
• Déposées par les employeurs	1	4	1
Résultats des requêtes			
• Désistements	4	3	8
• Requêtes accueillies	1	4	2
• Requêtes rejetées	4	5	5
• Requêtes pendantes	7	4	7

Le tableau 11 montre l'état respectif des dossiers en cours au 31 mars 2007.

Tableau 11
Dossiers en traitement au 31 mars 2007

Audience tenue	1 512	5,7 %
Date d'audience fixée	11 392	43,3 %
Conciliation en cours	3 053	11,6 %
En suspens	447	1,7 %
En préparation pour la mise au rôle	9 928	37,7 %
Total	**26 332**	**100 %**

Orientation 2

Rendre les décisions dans les délais prévus par la loi en apportant un soin constant à leur contenu et à leur présentation.

Objectif 3 : Rendre des décisions qui répondent à l'objectif de qualité et de cohérence prévu par la loi. Cela inclut les décisions rendues sur dossier, à la suite d'une conciliation ou d'une audience.

Indicateur : Nombre et nature des activités de diffusion réalisées

L'article 422 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) prévoit que le président de la Commission des lésions professionnelles peut, s'il l'estime utile en raison de la complexité ou de l'importance d'un recours, désigner trois commissaires pour l'instruire et en décider.

La présidente a ainsi désigné des formations composées de trois commissaires pour décider des questions suivantes :

- droit des travailleurs à la revalorisation des indemnités de remplacement du revenu depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2005 de nouvelles règles fiscales qui ont eu pour effet d'éliminer les déductions pour un enfant mineur à charge;
- application du Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations;
- l'affectation offerte aux travailleuses enceintes (infirmières) aux postes de triage, à la section ambulatoire et comme formatrices à l'urgence comporte-t-elle des dangers physiques pour elles-mêmes ou pour l'enfant à naître?
- pour 14 travailleurs fumeurs au service de l'employeur, tous décédés d'un cancer pulmonaire, déterminer si ce cancer constitue une maladie professionnelle en vertu de l'article 30 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- application du troisième paragraphe de l'article 316 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- application ou non de la notion d'injustice et des risques inhérents dans l'imputation des coûts reliés à un accident du travail résultant de la faute d'un tiers.

Deux décisions ont été rendues par des formations de trois commissaires en 2006-2007.

La première a porté sur la question du droit à l'indemnité de remplacement du revenu des enseignantes qui bénéficient du droit au retrait préventif durant le congé scolaire estival soit du 30 juin 2006 jusqu'à la reprise des activités scolaires. La seconde a déclaré recevables, en regard du Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations, les demandes d'imputation des employeurs formulées en vertu de l'article 327 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La CLP a mis en œuvre des mécanismes pour assurer la diffusion de l'existence de ce type de formations et des décisions rendues. Pour la clientèle externe, l'information est disponible sur le site Internet de la CLP. L'ensemble du personnel du tribunal a accès à la même information dans l'intranet.

Le comité cohérence

Ce comité a pour mandat de seconder la présidente afin de favoriser la participation des commissaires à l'élaboration d'orientations générales de la CLP en vue de favoriser et maintenir un niveau élevé de cohérence des décisions. Ce comité assure la coordination des travaux des commissaires en matière de cohérence. Il élabore un plan de travail, précise les mandats, prépare les rencontres et anime les discussions de groupe.

Une nouvelle commissaire responsable de la cohérence décisionnelle, Me Louise Boucher, a été nommée en janvier 2007. Son mandat est de privilégier, à chaque année, la discussion de deux sujets de controverse jurisprudentielle, d'animer les réunions de commissaires et d'exploiter d'autres moyens ou pistes pour soutenir l'objectif de la cohérence décisionnelle.

Deux questions seront privilégiées pour les deux premières tournées qu'elle fera, l'une à l'automne 2007, l'autre au printemps 2008. La première portera sur l'analyse de la capacité de travail d'un travailleur, en fonction de l'emploi convenable déjà déterminé ou de l'emploi réellement occupé. La seconde concernera le droit d'un travailleur au paiement des 14 premiers jours dans le cas d'une assignation temporaire contestée et confirmée par la suite, de même que du droit d'un travailleur, en assignation temporaire, de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu lorsque l'entreprise ferme ses portes pour les vacances annuelles ou pour les congés fériés.

Le comité qualité

Ce comité a pour mandat :

- d'élaborer et de tenir à jour des grilles de lecture portant sur la qualité des décisions et des accords;
- de procéder, à l'aide de grilles appropriées, à la lecture de décisions et d'accords soumis par la présidente. Afin d'assurer une lecture la plus objective possible, le nom du commissaire ou du conciliateur est rayé des documents remis aux membres du comité.

Au cours de la dernière année, dix pour cent des décisions et des accords ont été lus par une dizaine de groupes de lecture. Les résultats de ces travaux serviront à des fins de formation pour les commissaires et les conciliateurs. Ils ont notamment donné lieu à la création d'un groupe de travail dont le mandat est de revoir le Guide de rédaction et le modèle des accords.

Une attention particulière a été apportée à la lecture des décisions rendues par les commissaires nommés depuis le printemps 2006. Ils ont été rencontrés à l'hiver et au printemps 2007 dans le but de faire le point sur la qualité rédactionnelle de leurs décisions et d'identifier des besoins additionnels de formation, si requis.

Des travaux ont finalement été entrepris afin d'établir un moyen efficace de diffusion auprès des commissaires et conciliateurs des modifications apportées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de même qu'à certains règlements.

Les ateliers d'écriture médicale

À l'été et l'automne 2006, tous les commissaires et certains assesseurs ont participé à des ateliers d'écriture médicale dont l'objectif était d'aider les commissaires à rédiger des décisions plus courtes, plus compréhensibles et plus claires au point de vue médical.

L'équipe restreinte sur le financement

Composée actuellement d'une vingtaine de commissaires dont le remplacement est effectué graduellement, l'équipe entend toutes les requêtes en matière de financement, principalement les dossiers d'imputation, de classification et de cotisation. Elle analyse également la jurisprudence du tribunal en financement, identifie les controverses existantes et examine les nouvelles dispositions législatives et réglementaires afin de prévenir la naissance de nouvelles controverses.

À la fin de la dernière année, l'équipe a été scindée en deux, soit l'équipe restreinte sur le financement composée d'une vingtaine de commissaires et l'équipe élargie de financement qui regroupe 44 commissaires. Afin de favoriser la discussion en plus petits groupes, seule l'équipe restreinte assiste aux réunions, mais ses membres en font le suivi auprès de leurs collègues de l'équipe élargie.

Lors des trois réunions de l'équipe tenues en 2006-2007, les discussions ont porté principalement sur les sujets suivants :

- la jurisprudence récente;
- le transfert de l'imputation des coûts pour la période suivant la date de consolidation de la lésion professionnelle et pour les cas d'assignation temporaire en regard de la notion d'obérer injustement de l'article 326 LATMP;
- les moyens pour assurer la cohérence en financement;
- le suivi des décisions rendues depuis l'affaire Camions Freightliner Québec inc. en rapport avec la politique d'assouplissement de la CSST sur le Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations;
- les modifications en matière de financement apportées par le projet de loi n° 40.

L'équipe spéciale de révision et de révocation

Cette équipe est composée de quatorze commissaires. Lors des réunions tenues en 2006-2007, les discussions ont porté principalement sur les sujets suivants :

- la jurisprudence récente;
- la preuve extrinsèque;
- la mise au rôle des dossiers de révision et révocation;
- le fonctionnement de l'équipe et le déroulement des rencontres;
- l'exposé des motifs au soutien de la requête en révision ou révocation.

Recours en révision à la Cour supérieure

Le tableau ci-dessous présente l'évolution du nombre de recours en révision et devant la Cour supérieure, en lien avec le nombre de décisions sur le fond. Ces indicateurs sont utiles pour susciter la réflexion et attirer l'attention des commissaires sur certains aspects de leurs décisions. On ne peut toutefois en tirer des conclusions sans tenir compte des motifs des recours et des décisions en découlant.

Tableau 12
Recours en révision et à la Cour supérieure

	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Décisions sur le fond	9 432	9 619	9 477
Recours en révision et révocation	665 7 %	724 7,5 %	601 6,3 %
Recours à la Cour supérieure	86	61	51

l'application des exigences législatives et gouvernementales

l'allègement réglementaire

L'utilisation du NEQ par les entreprises

À la suite de la présentation, par le gouvernement, du *Plan d'action en matière d'allègement réglementaire et administratif*, le 6 octobre 2004, les ministères et organismes ont été invités à identifier les mesures d'allègement réglementaire qui seraient en lien avec l'utilisation du numéro d'entreprise du Québec (NEQ) pour les entreprises qui ont un ou des dossiers de contestation.

À la CLP, nous avons effectué des démarches auprès de la CSST afin que le NEQ de l'employeur, lorsqu'il existe, soit inscrit sur les décisions contestées.

De plus, des modifications ont été apportées au système informatique d'enregistrement et de suivi des recours (système nommé TDA) afin de permettre l'inscription du NEQ de l'employeur lorsque celui-ci est disponible. Cette information provient des renseignements fournis par les employeurs sur les formulaires de contestation ou inscrits aux décisions produites par la CSST.

Des outils ont également été mis à la disposition de nos préposés aux renseignements afin de permettre une recherche à partir du NEQ de l'employeur. Toutefois, compte tenu de certaines particularités de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la CLP devra utiliser un système d'identification plus détaillé, notamment pour les employeurs qui ont plusieurs établissements ou plusieurs activités économiques; l'usage du NEQ ne permettant pas, dans ces cas, d'identifier de façon précise les employeurs aux dossiers.

Pour ce qui est des fournisseurs de biens et de services à la CLP, le système informatique de comptabilité et d'approvisionnement (Virtuo) permet déjà l'inscription du NEQ. Celui-ci est inscrit au dossier lorsqu'il nous est fourni.

l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

L'accès à l'information

À titre de tribunal administratif de dernière instance exerçant essentiellement des fonctions juridictionnelles, la CLP reçoit peu de demandes d'accès à l'information au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Soulignons que les demandes de parties à une contestation ou de leurs représentants afin d'obtenir une copie d'un document contenu dans leur dossier ne sont pas considérées comme des demandes au sens de la Loi et ne sont donc pas comptabilisées.

Plusieurs demandes d'accès s'inscrivent dans le cadre d'une vérification préalable à une transaction commerciale et visent à savoir si un employeur ou une entreprise a ou a eu un dossier à la CLP. C'est le cas pour 54 des 66 demandes traitées en 2006-2007. De ces 66 demandes :

- 63 ont reçu une réponse favorable;
- dans 1 cas, l'accès aux documents a été refusé;
- dans 1 cas, l'accès à certaines des données demandées a été refusé;
- 1 demande a été retirée par le demandeur.

En 2006-2007, la CLP a transmis ses réponses dans un délai moyen de 4,5 jours après la réception de la demande, ce qui est de beaucoup inférieur au délai maximal de 20 jours prévu par la loi. Une demande a fait l'objet d'une révision à la Commission d'accès à l'information (CAI) et est toujours en traitement au sein de cet organisme d'appel.

La protection des renseignements personnels

Les renseignements que la CLP obtient dans le cadre du processus d'adjudication ne sont pas confidentiels, sauf certaines exceptions prévues dans la Loi (huit clos et ordonnance de non-publication ou de non-divulgation). Par ailleurs, les renseignements obtenus dans le cadre de la conciliation sont confidentiels, comme l'indique la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Les renseignements personnels concernant les employés et les membres de la CLP sont aussi confidentiels.

La CLP se préoccupe constamment de la protection de ces renseignements personnels. Au cours de l'année, elle a revu la composition de son comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels et désigné un nouveau responsable. Le mandat du comité a été précisé afin d'englober les obligations découlant du futur Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, de la Directive sur la sécurité de l'information gouvernementale et du projet de Politique gouvernementale visant l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.

Le nouveau comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels a pris connaissance des modifications apportées à la Loi et s'est assuré de leur prise en compte dans les directives internes de la CLP, notamment en modifiant sa politique visant à contrer le harcèlement, la violence et l'abus de pouvoir en milieu de travail, sa directive sur la communication de renseignements confidentiels en vue d'assurer la protection des personnes et sa directive sur les sondages réalisés par la CLP ou l'un de ses mandataires.

les codes de déontologie

Comme prévu à l'article 426 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), la présidente de la CLP a édicté le *Code de déontologie des assesseurs et des conciliateurs de la Commission des lésions professionnelles*.

De plus, en vertu de l'article 413 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c. A-3.001 le gouvernement a édicté, après consultation de la présidente de la CLP, le *Code de déontologie des membres* dont les dispositions sont entrées en vigueur le 1er septembre 2005.

Le Code a pour objet d'assurer et de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la Commission des lésions professionnelles, en privilégiant pour ses membres des normes élevées de conduite.

Le Code comporte des dispositions applicables aux commissaires et d'autres spécifiques aux membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales ainsi que certaines dispositions s'appliquant à ces deux groupes.

Parmi les dispositions les plus importantes, l'article 24 prévoit qu'un membre issu de l'une ou l'autre de ces associations ne peut représenter une partie devant le tribunal.

Ces deux codes touchent 44 % de l'effectif du tribunal.

Il y a lieu de souligner que les commissaires et les membres issus des associations d'employeurs et des associations syndicales sont également soumis à l'autorité du Conseil de la justice administrative (CJA). Le tableau suivant présente le nombre de plaintes relatives à la CLP reçues au CJA depuis 1998 ainsi que le suivi apporté. En 2006-2007, douze plaintes ont été déposées auprès du Conseil; neuf d'entre elles ont été jugées irrecevables et trois étaient en suspens à la fin de l'exercice.

Plaintes reçues au Conseil de la justice administrative concernant des commissaires et des membres issus des associations syndicales et d'employeurs qui siègent à la CLP

Exercice	Total des plaintes déposées au cours de l'exercice	Résultats des plaintes ayant été déposées au cours de l'exercice (sans égard à la date de la décision rendue)				
		Plaintes irrecevables	Plaintes jugées non fondées par un comité d'enquête	Plaintes déclarées sans objet par un comité d'enquête (incluant perte de compétence en cours d'enquête)	Plaintes jugées fondées par un comité d'enquête	Dossiers en traitement
1998-1999	-	-	-	-	-	-
1999-2000	5 commissaires	5 [5 plaintes n'étant pas de nature déontologique]	-	-	-	-
2000-2001	2 commissaires	2 [1 plainte n'étant pas de nature déontologique]	-	-	-	-
2001-2002	13 [8 commissaires; 2 membres issus ass. employeurs; 3 membres issus ass. syndicales]	13 [9 plaintes n'étant pas de nature déontologique]	-	-	-	-
2002-2003	9 [6 commissaires; 2 membres issus ass. employeurs; 1 membre issu ass. syndicales]	8 [2 plaintes n'étant pas de nature déontologique]	-	1 Décision du 9 septembre 2004	-	-
2003-2004	2 commissaires	-	-	1 Décision du 15 avril 2004	-	1 Comité d'enquête constitué le 9 septembre 2004, audience à venir
2004-2005[1]	9 commissaires	9 [6 plaintes n'étant pas de nature déontologique]	-	-	-	-
2005-2006[1]	8 commissaires	7	1	-	-	-
2006-2007	12 [10 commissaires; 1 membre issu ass. employeurs; 1 membre issu ass. syndicales]	9 [5 plaintes n'étant pas de nature déontologique et 4 de nature déontologique mais non supportées par les faits]	-	-	-	3 [1 décision non rendue et 2 dossiers en attente d'examen de leur recevabilité]
	60	**53**	**1**	**2**	**-**	**4**

[1] Les données ont été actualisées compte tenu des décisions rendues pour les dossiers en attente.

Concernant les autres employés du tribunal, c'est le Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique et la Déclaration de valeurs de l'Administration publique québécoise qui s'appliquent. Les employés ont accès en tout temps à la brochure intitulée « L'éthique dans la fonction publique québécoise », publiée par le ministère du Conseil exécutif, qui a été déposée dans l'intranet.

Soulignons également que la CLP dispose d'une Politique concernant l'utilisation d'Internet, du courrier électronique et du collecticiel, laquelle comporte plusieurs énoncés se rapportant à l'éthique. Ce document fait partie du *Répertoire des politiques administratives* également accessible dans l'intranet.

l'accès à l'égalité dans l'embauche

Afin d'atteindre les objectifs gouvernementaux visant la diversité et le rajeunissement de la fonction publique québécoise, la CLP a privilégié le recrutement comme mode de dotation pour combler les emplois vacants toutes les fois que cela a été possible. Dans cette activité de recrutement, elle doit toutefois tenir compte de l'objectif gouvernemental de réduction de la taille de l'État ainsi que du bassin des candidats disponibles pour l'emploi.

En 2006-2007, la CLP a procédé au recrutement de trois personnes pour combler son effectif régulier. Deux des trois personnes provenaient des membres des groupes cibles. Dans ses activités de dotation pour les emplois étudiants, la CLP a atteint un taux d'embauche de 18 % d'étudiants provenant des membres des communautés culturelles, comparativement à 16 % l'année précédente, c'est-à-dire 4 étudiants sur 22 (voir tableau Membres des communautés culturelles, autochtones et anglophones - Taux d'embauche des groupes cibles). En ce qui concerne la représentativité des communautés culturelles, autochtones et anglophones chez les nouveaux employés occasionnels, elle est de 8 % comparativement à 5 % l'année précédente. Mentionnons que la majorité des postes ont été comblés dans les régions autres que Montréal, où le nombre de candidats visés par les programmes d'accès est faible. Il y a lieu de préciser que les candidats membres des communautés culturelles ont tous été contactés et n'étaient pas disponibles pour occuper un emploi.

Les tableaux suivants dressent un portrait de la situation à la CLP en matière d'accès à l'égalité.

Données sur l'embauche et la représentativité

1. Données globales

L'embauche totale au cours de la période 2006-2007

	Réguliers[1]	Occasionnels[2]	Étudiants	Stagiaires
Nombre total de personnes embauchées	3	12	22	1

Nombre d'employés réguliers en date du 31 mars 2007

Effectif total (personnes)	306

Note : La donnée concernant l'effectif total n'inclut pas les commissaires de la CLP puisque ceux-ci ne sont pas régis par la Loi sur la fonction publique.

[1] Les données sur l'embauche du personnel régulier n'incluent que les recrutements.

[2] Les données sur l'embauche du personnel occasionnel n'incluent que les nouvelles entrées en fonction durant la période visée, ce qui exclut les employés occasionnels provenant des listes de rappel ainsi que ceux déjà en fonction et dont le contrat est renouvelé.

2. Membres de communautés culturelles, anglophones, autochtones, et personnes handicapées

Rappel de l'objectif d'embauche : atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires provenant des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

Taux d'embauche des groupes cibles 2006-2007

Statuts d'emploi	Embauche totale	Embauche de membres de groupes cibles 2006-2007					
		Communautés culturelles	Anglophones	Autochtones	Personnes handicapées	Total	Taux d'embauche par statut d'emploi [3]
Réguliers	3	1	1			2	67 %
Occasionnels	12	1				1	8 %
Étudiants	22	4				4	18 %
Stagiaires	1						0 %
Total	38	6	1			7	18 %
Taux d'embauche par groupe cible [4]		16 %	2 %			18 %	

Taux d'embauche global des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs

Taux d'embauche global, en pourcentage, des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées.

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
2004-2005[5]	0 %	6,5 %	27 %	0 %
2005-2006	0 %	5 %	16 %	0 %
2006-2007	67 %	8 %	18 %	0 %

[3] Le taux d'embauche par statut d'emploi se calcule selon le nombre total de personnes issues du groupe visé, dans un statut donné, par rapport à l'embauche totale 2006-2007 dans le statut d'emploi.

[4] Le taux d'embauche par groupe cible se calcule selon le nombre total de personnes issues du groupe visé, par rapport à l'embauche totale 2006-2007.

[5] Le taux d'embauche global des groupe cibles pour l'année 2004-2005 doit exclure les personnes handicapées puisque ces dernières n'étaient pas visées par l'objectif du 25 % d'embauche durant cette année.

Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Rappel des objectifs : pour les membres des communautés culturelles, atteindre la cible gouvernementale de 9 %. Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de représentativité de 2 %.

Groupes cibles	2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Nombre d'employés réguliers en place	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total	Nombre d'employés réguliers en place	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total	Nombre d'employés réguliers en place	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total
Communautés culturelles	5	1,6 %	6	2,0 %	7	2,3 %
Autochtones	2	0,6 %	2	0,7 %	2	0,7 %
Anglophones	1	0,3 %	1	0,3 %	2	0,7 %
Personnes handicapées	5	1,3 %	3	1,3 %	4	1,3 %

3. Femmes

Taux d'embauche des femmes 2006-2007

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires	Total
Nombre de femmes embauchées	2	8	20	1	31
Pourcentage par rapport au nombre total d'embauches en 2006-2007	67 %	67 %	91 %	100 %	82 %

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2007

	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel[6]	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel des agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Nombre total d'employés réguliers en place	6	105	50	143	-	2	306
Nombre de femmes en place	2	47	39	121	-	0	209
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	33 %	45 %	78 %	85 %	-	0 %	68 %

[6] Y compris ingénieurs, avocats, notaires, conseillers en gestion des ressources humaines, enseignants, médecins et dentistes.

le plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Au cours de l'année 2006-2007, la CLP a procédé à certaines améliorations pour faciliter l'intégration des personnes handicapées. Les actions suivantes ont été réalisées :

- des portes à ouverture automatique donnent maintenant accès à tous les édifices de la CLP, excepté le bureau de Sainte-Anne-des-Monts qui possède néanmoins une rampe d'accès;
- tous les bureaux régionaux disposent d'espaces de stationnement réservés pour les personnes handicapées;
- des portes automatiques pour accéder à l'aire d'accueil ont été installées au bureau de Saint-Jean-sur-Richelieu;
- une demande a été faite auprès de la SIQ pour connaître son plan à l'égard des personnes handicapées afin d'éviter le chevauchement de nos efforts respectifs.

De plus, la CLP a adopté, tel que prescrit par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, son *Plan d'action 2007-2008 à l'égard des personnes handicapées*. Plusieurs mesures sociales et physiques sont prévues pour réduire les obstacles et favoriser l'accès à nos services aux personnes handicapées.

le programme de développement des ressources humaines

Au cours de l'exercice financier 2006-2007, la CLP a consacré 2,75 % de sa masse salariale à la formation, pour un total de 2 103,3 jours-personnes. Cela dépasse les exigences de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre qui prévoit que tout employeur dont la masse salariale dépasse 250 000 $ doit investir 1 % de celle-ci en formation.

Plusieurs séances de formation ont été offertes en fonction des responsabilités assumées au sein du tribunal. Voici de façon non exhaustive des activités qui ont particulièrement marqué l'année 2006-2007 au plan de la formation et du perfectionnement :

- intelligence émotionnelle, une compétence professionnelle pour les gestionnaires;
- perfectionnement en langue anglaise pour certains conciliateurs;
- lecture rapide;
- gestion du stress et du temps.

l'emploi et la qualité de la langue française dans l'Administration

La langue utilisée dans les affaires dont la CLP est saisie et dans les actes de procédure qui en découlent, de même que la langue de l'administration et la langue de travail sont régies par la Politique linguistique adoptée par le tribunal en 2002. Les règles énoncées dans cette politique ont valeur de directive interne et doivent être respectées par tous les membres et le personnel de la CLP.

La politique tient compte, outre les dispositions de la Charte de la langue française, de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, de la Politique sur les marchés publics et de la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information.

D'autre part, nous favorisons l'usage du français dans nos documents d'information, d'acquisition de biens et de services, ainsi que dans la documentation relative aux technologies de l'information.

la diffusion des décisions de la CLP

Selon les articles 382 et 383 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), la CLP doit constituer une banque de jurisprudence et un plumitif informatisés et les rendre accessibles aux membres, aux assesseurs, aux conciliateurs et aux autres membres de son personnel qu'elle désigne. Cette banque de décisions a également un caractère public aux fins de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Les personnes qui s'intéressent à la jurisprudence de la CLP peuvent y accéder très facilement puisque toutes les décisions de la CLP sont disponibles sur Internet dans les banques de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ). Deux types d'accès sont possibles :

- un accès **gratuit** à toutes les décisions rendues par la CLP depuis le 1er avril 1998 sur le site www.jugements.qc.ca;
- un accès **payant** à la Banque CLP dans AZIMUT où les décisions sont indexées, classées et documentées, ce qui permet de repérer rapidement l'information désirée. Cette banque contient :
  - tous les textes intégraux des décisions rendues par la CLP;
  - les jugements des tribunaux supérieurs lorsque la CLP est une des parties en cause;
  - les résumés de plus de 80 % des décisions rendues par la CLP entre le 1er avril 1998 et le 31 mars 2003;
  - l'indexation et les résumés de 2000 décisions rendues annuellement par la CLP depuis le 1er avril 2003, ces décisions étant sélectionnées par SOQUIJ en raison de leur intérêt jurisprudentiel.

Dans AZIMUT, on peut aussi consulter la Banque CALP qui contient, pour la période de 1986 à mars 1998, tous les résumés et les textes intégraux des décisions rendues par la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) et des jugements provenant des tribunaux supérieurs lorsque la CALP était une des parties en cause.

Par ailleurs, deux publications permettent de faire connaître les décisions ou jugements sélectionnés pour leur intérêt jurisprudentiel :

- le *Commission des lésions professionnelles Express*, qui paraît dix fois par année sur support papier et électronique, contient quelque 285 résumés de décisions rendues par la CLP et les tribunaux supérieurs lorsque la CLP est partie en cause;
- le recueil *Décisions de la Commission des lésions professionnelles*, qui paraît six fois par année, contient les résumés et les textes intégraux de quelque 155 décisions publiées dans le *CLP Express*.

les états financiers

Commission des lésions professionnelles
Exercice terminé le 31 mars 2007

le rapport de la direction

Les états financiers de la Commission des lésions professionnelles ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. Chacun des gestionnaires effectue mensuellement l'analyse et la validation de la situation budgétaire concernant son unité administrative.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le comité de direction doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de la Commission conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer la direction pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

La présidente,

Micheline Bélanger

Micheline Bélanger
Québec, le 7 juin 2007

le rapport du Vérificateur

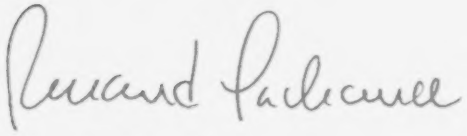
À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de la Commission des lésions professionnelles au 31 mars 2007 et les états des résultats, du solde déficitaire du fonds ainsi que des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2007, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la Loi sur le vérificateur général (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,



Renaud Lachance, CA
Québec, le 7 juin 2007

les **résultats**

de l'exercice terminé
le 31 mars 2007

	2007	2006
Produits		
Contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail	**52 786 035 $**	52 759 430 $
Intérêts	**329 233**	172 886
Publications et services	**10 088**	12 175
	53 125 356	52 944 491
Charges		
Traitements et avantages sociaux	**34 840 718**	33 974 635
Transport et communications	**2 569 197**	2 484 607
Services professionnels	**7 032 398**	7 196 064
Loyers et entretien	**5 094 760**	5 165 447
Fournitures	**516 049**	604 386
Amortissement des immobilisations corporelles	**1 603 600**	1 534 589
Amortissement des actifs incorporels	**166 065**	93 213
Intérêts sur la dette à long terme	**36 348**	22 832
Autres	**90 821**	16 397
	51 949 956	51 092 170
Excédent des produits sur les charges	**1 175 400 $**	**1 852 321 $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

le solde déficitaire du fonds

de l'exercice terminé le 31 mars 2007

	2007	2006
Solde au début	(6 150 051) $	(8 002 372) $
Excédent des produits sur les charges de l'exercice	1 175 400	1 852 321
Solde à la fin	(4 974 651) $	(6 150 051) $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

le bilan

au 31 mars 2007

	2007	2006
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie	7 415 061 $	6 421 970 $
Créances à recevoir	31 560	50 944
Intérêts courus	84 381	45 528
Avances pour frais de déplacement	1 000	2 040
Frais payés d'avance	660 442	665 900
	8 192 444	7 186 382
Immobilisations corporelles (note 3)	3 131 188	3 016 345
Actifs incorporels (note 4)	307 452	391 690
	11 631 084 $	10 594 417 $
PASSIF		
À court terme		
Charges à payer et frais courus	1 703 562 $	2 529 641 $
Versements sur la dette à long terme (note 5)	185 084	202 432
Provision pour allocations de transition (note 7)	616 431	148 813
Provision pour congés de maladie et vacances (note 7)	3 344 215	3 511 521
	5 849 292	6 392 407
Dette à long terme (note 5)	544 794	53 897
Provision pour allocations de transition (note 7)	2 764 126	3 051 354
Provision pour congés de maladie et vacances (note 7)	7 447 523	7 246 810
	16 605 735	16 744 468
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS	(4 974 651)	(6 150 051)
	11 631 084 $	10 594 417 $

Engagements (note 8)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LA COMMISSION

Micheline Bélanger,
présidente

Francis Lachance,
directeur général de l'administration

les **flux** de **trésorerie**

de l'exercice terminé le 31 mars 2007

	2007	2006
Activités d'exploitation		
Excédent des produits sur les charges	**1 175 400 $**	1 852 321 $
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations corporelles	**1 603 600**	1 534 589
Amortissement des actifs incorporels	**166 065**	93 213
Perte sur disposition d'immobilisations corporelles	**4 013**	2 088
	2 949 078	3 482 211
Variations des éléments hors caisse liés à l'exploitation (note 6)	**(449 716)**	(496 862)
Flux de trésorerie reliés aux activités d'exploitation	**2 499 362**	2 985 349
Activités d'investissement		
Produit de disposition d'immobilisations corporelles	-	8 780
Acquisitions d'immobilisations corporelles	**(1 902 098)**	(1 232 736)
Acquisitions d'actifs incorporels	**(77 722)**	(238 605)
Flux de trésorerie reliés aux activités d'investissement	**(1 979 820)**	(1 462 561)
Activités de financement		
Augmentation de la dette à long terme	**795 883**	-
Remboursement de la dette à long terme	**(322 334)**	(200 842)
Flux de trésorerie reliés aux activités de financement	**473 549**	(200 842)
Augmentation de la trésorerie et équivalents de trésorerie	**993 091**	1 321 946
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	**6 421 970**	5 100 024
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin (note 6)	**7 415 061 $**	**6 421 970 $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

les notes complémentaires

31 mars 2007

1. Constitution, fonctions et financement

La Commission, personne morale au sens du code civil, constituée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), a pour fonctions d'entendre et de disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail à la suite d'une révision administrative.

Les sommes requises pour les opérations de la Commission sont prises sur le fonds de la Commission constitué des sommes que la Commission de la santé et de la sécurité du travail y verse selon les modalités que détermine le gouvernement.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la Commission n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. Conventions comptables

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers de la Commission, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que la direction ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

Constatation des produits

La contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail est constatée à titre de produit lorsqu'elle est reçue ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Dépréciation d'actifs à long terme

Les actifs à long terme détenus à des fins d'utilisation sont revus pour déterminer s'ils ont subi une réduction de valeur quand des évènements ou des changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Le test de recouvrabilité est effectué en comparant la valeur comptable de l'actif avec les flux de trésorerie nets futurs non actualisés prévus pour cet actif et auxquels est ajouté la valeur résiduelle. Si la Commission considère que la valeur d'un actif n'est pas recouvrable, le montant de la dépréciation à comptabiliser correspond à l'excédent de la valeur comptable de l'actif sur sa juste valeur.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique de l'entité consiste à présenter dans la trésorerie et équivalents de trésorerie les soldes bancaires et les placements temporaires dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition ou qui sont encaissables en tout temps.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties sur leur durée de vie utile prévue, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux suivants :

Mobilier et équipement de bureau	20,0 %
Matériel roulant	20,0 %
Équipements informatiques	33,3 %
Améliorations locatives	20,0 %

Actifs incorporels

Les actifs incorporels, composés de logiciels et de développements informatiques, sont comptabilisés au coût et sont amortis sur leur durée de vie utile prévue selon la méthode de l'amortissement linéaire au taux de 33,3 %. Ils sont soumis à un test de dépréciation lorsque les changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que la Commission ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

3. Immobilisations corporelles

	2007			2006
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Mobilier et équipement de bureau	4 199 468 $	3 614 304 $	585 164 $	601 547 $
Matériel roulant	61 835	17 364	44 471	56 838
Équipements informatiques	3 695 818	2 537 232	1 158 586	1 395 370
Améliorations locatives	4 362 306	3 019 339	1 342 967	962 590
	12 319 427 $	9 188 239 $	3 131 188 $	3 016 345 $

Des équipements de bureau de même que des équipements informatiques ayant respectivement une valeur comptable nette de 85 817 $ et de 17 675 $ (2006 : 239 265 $ et 42 390 $) n'ont pas été amortis parce qu'ils ne sont pas mis en service en date de fin d'exercice.

4. Actifs incorporels

	2007			2006
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Logiciels	506 704 $	342 134 $	164 570 $	204 554 $
Développements informatiques	235 916	93 034	142 882	187 136
	742 620 $	435 168 $	307 452 $	391 690 $

Au 31 mars 2006, des logiciels ayant une valeur comptable de 73 070 $ n'ont pas été amortis parce qu'ils n'étaient pas en service à cette date.

5. Dette à long terme

	2007	2006
Emprunts de la Société immobilière du Québec, taux fixes variant de 4,70 % à 5,52 %, remboursables par versements mensuels de 17 979 $, incluant les intérêts, échéant jusqu'en juin 2011	729 878 $	256 329 $
Moins : versements échéant en deçà d'un an	185 084	202 432
	544 794 $	53 897 $

Les montants de versements en capital à effectuer au cours des cinq prochains exercices se détaillent comme suit :

2008	185 084 $
2009	175 298
2010	164 368
2011	172 262
2012	32 866
	729 878 $

6. Flux de trésorerie

	2007	2006
Variation des éléments hors caisse liés à l'exploitation		
Diminution des créances à recevoir	19 384 $	(41 866) $
Augmentation des intérêts courus	(38 853)	(16 841)
Variation des avances pour frais de déplacement	1 040	10 960
Diminution des frais payés d'avance	5 458	(92 006)
Diminution des charges à payer et frais courus	(650 542)	(633 534)
Variation de la provision pour allocations de transition	180 390	153 216
Variation de la provision pour congés de maladie et vacances	33 407	123 209
	(449 716) $	(496 862) $
Composition de la trésorerie et équivalents de trésorerie		
Encaisse (taux : 3,5 %) (2006 : 2,94 %)	4 415 061 $	4 421 970 $
Dépôt à terme (taux : 3,75 %) (2006 : 2,50 %)	3 000 000	2 000 000
	7 415 061 $	6 421 970 $

Les intérêts versés sur la dette à long terme au cours de l'exercice s'élèvent à 34 745 $ (2006 : 21 767 $).

En date du 31 mars 2007, le poste « charges à payer et frais courus » inclut des acquisitions d'immobilisations corporelles et d'actifs incorporels, représentant respectivement 161 586 $ et 25 372 $ (2006 : 341 228 $ et 21 267 $).

7. Avantages sociaux futurs

Régimes de retraite

La plupart des membres du personnel de la Commission participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Certains autres employés participent à un Régime enregistré d'épargne retraite parce qu'ils ne font pas partie de la fonction publique. La Commission leur verse un montant équivalent à ce qu'elle verse aux autres employés.

Les cotisations de la Commission imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 628 069 $ (2006 : 1 626 677 $). Les obligations de la Commission envers ces régimes se limitent à ces cotisations à titre d'employeur.

Provision pour allocations de transition

Les allocations de transition sont payables aux commissaires, autres que les commissaires provenant de la fonction publique, dont le mandat n'est pas renouvelé ou qui ne sollicitent pas un renouvellement de leur mandat. Selon le *Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des commissaires de la Commission* et le décret 1488-96 du 4 décembre 1996 et ses modifications subséquentes, cette allocation correspond à un mois de salaire au moment du départ, par année de service continu, sans toutefois excéder douze mois.

	2007	2006
Solde au début	3 200 167 $	3 046 951 $
Charge de l'exercice	289 508	153 216
Prestations versées au cours de l'exercice	(109 118)	-
Solde à la fin	3 380 557 $	3 200 167 $
Provision à court terme	616 431 $	148 813 $
Provision à long terme	2 764 126	3 051 354
	3 380 557 $	3 200 167 $

Provision pour congés de maladie et vacances

	2007			2006
	Congés de maladie	Vacances	Total	Total
Solde au début	6 768 304 $	3 990 027 $	10 758 331 $	10 635 122 $
Charge de l'exercice	1 258 607	3 005 818	4 264 425	3 916 137
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 090 234)	(3 140 784)	(4 231 018)	(3 792 928)
Solde à la fin	6 936 677 $	3 855 061 $	10 791 738 $	10 758 331 $
Provision à court terme	797 024 $	2 547 191 $	3 344 215 $	3 511 521 $
Provision à long terme	6 139 653	1 307 870	7 447 523	7 246 810
	6 936 677 $	3 855 061 $	10 791 738 $	10 758 331 $

8. Engagements

Les engagements contractuels minimaux exigibles pour les contrats de location exploitation et pour la location d'espaces se détaillent ainsi au 31 mars 2007 :

2008	220 197 $
2009	96 390
2010	7 350
	323 937 $

9. Opérations entre apparentés

En plus des opérations entre apparentés déjà divulguées dans les états financiers et comptabilisées à la valeur d'échange, la Commission est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La Commission n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

10. Instruments financiers

La juste valeur des instruments financiers à court terme est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance rapprochée.

La juste valeur de la dette à long terme, déterminée au moyen de la valeur actualisée des flux de trésorerie futurs en vertu des accords de financement actuels, selon les taux d'intérêts offerts sur le marché à la Commission pour des emprunts comportant des conditions et échéances semblables, est présente dans le tableau suivant :

	2007		2006	
	Valeur comptable	Juste valeur	Valeur comptable	Juste valeur
Dette à long terme	729 878 $	673 632 $	256 329 $	250 469 $

11. Chiffres comparatifs

Certains chiffres des états financiers de 2006 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2007.

les **annexes**

annexe 1

Liste des décrets adoptés en 2006-2007 qui découlent de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Décret concernant :	Numéro	Date
La nomination d'un membre, autre que commissaire, à la Commission des lésions professionnelles	304-2006	5 avril 2006
La nomination de commissaires à la Commission des lésions professionnelles	424-2006	17 mai 2006
La nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles	447-2006	24 mai 2006
Le renouvellement du mandat de trois commissaires de la Commission des lésions professionnelles	489-2006	30 mai 2006
La nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles	815-2006	31 août 2006
Le renouvellement du mandat de Me Michèle Juteau comme commissaire à la Commission des lésions professionnelles	75-2007	30 janvier 2007
La nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles	164-2007	14 février 2007

annexe 2

Définitions des motifs de contestation

Retrait préventif

Le retrait préventif est le droit de demander d'être affecté à une autre tâche en raison des dangers que comporte l'exécution de sa tâche habituelle. Cette rubrique porte sur les contestations relatives au retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant ainsi qu'au retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Mesures disciplinaires

Cette rubrique vise les contestations relatives aux mesures disciplinaires, discriminatoires, de représailles ou autres sanctions dont un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit ou d'une fonction résultant de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001) ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1).

LSST (autres)

Plusieurs dossiers sont regroupés sous cette rubrique. Ils se rapportent tous à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et concernent l'inspection et la prévention, dont le droit de refus, la fermeture d'un lieu de travail, la désignation du maître d'oeuvre sur un chantier de construction, l'émission d'un avis de correction par un inspecteur ainsi que le programme de prévention.

LATMP (urgences)

Deux types de contestations sont visés dans cette catégorie :

- les contestations relatives à l'assignation temporaire d'un travailleur à d'autres tâches en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi;
- les contestations d'une décision qui entraîne la réduction ou la suspension du paiement d'une indemnité en vertu de l'article 142 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Notion de lésion

Les contestations se rapportant à l'existence d'une lésion professionnelle sont regroupées ici. Elles portent sur la notion d'accident du travail, de maladie professionnelle, de rechute, de récidive ou d'aggravation.

Prestations

Cette rubrique regroupe les cas où le droit à une indemnité ou son calcul sont en cause, qu'il s'agisse de l'indemnité de remplacement du revenu, de l'indemnité pour dommages corporels, d'indemnités de décès ou autres. On y retrouve aussi les contestations qui touchent le droit à la réadaptation et les prestations qui en résultent, le droit à l'assistance médicale et le droit au retour au travail.

Financement

Les contestations concernant l'imputation des coûts, la classification des employeurs et la cotisation sont traitées sous cette rubrique. Elle comprend aussi toute autre contestation en matière de financement.

LATMP (autres)

Cette section touche diverses contestations qui ne sont pas couvertes par les autres rubriques et qui relèvent de la LATMP. On y retrouve, notamment, les contestations portant sur les questions de compétence et de délai, de même que sur les mesures transitoires.

Médical

Cette rubrique porte sur les contestations concernant le diagnostic, la consolidation, les traitements, les atteintes permanentes et les limitations fonctionnelles.

Maladies pulmonaires

Les contestations des décisions rendues en cette matière sont regroupées sous cette rubrique.

annexe 3

Coordonnées des bureaux de la CLP dans toutes les régions du Québec

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue
1, rue du Terminus Est, 1er étage
Rouyn-Noranda (Québec)
J9X 3B5
Téléphone : 819 763-3330
Sans frais : 1 877 295-2357
Télécopieur : 819 763-3258

Direction régionale de la Chaudière-Appalaches
Les Galeries Chagnon
1200, boulevard Alphonse-Desjardins, bureau 250
Lévis (Québec)
G6V 6Y8
Téléphone : 418 835-4442
Sans frais : 1 877 235-2357
Télécopieur : 418 835-4443

Direction régionale de l'Estrie
3330, rue King Ouest, bureau 2000
Sherbrooke (Québec)
J1L 1C9
Téléphone : 819 820-3080
Sans frais : 1 877 666-6164
Télécopieur : 819 820-3009

Direction des régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord
16, 1re Avenue Ouest
Sainte-Anne-des-Monts (Québec)
G4V 1B5
Téléphone : 418 763-2075
Sans frais : 1 877 264-2357
Télécopieur : 418 763-2191

Direction des régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord
Bureau local de Gaspé
96, montée de Sandy Beach, bureau 2.01
Gaspé (Québec)
G4X 2W4
Téléphone : 418 360-8057
Sans frais : 1 877 256-2357
Télécopieur : 418 360-8033

Direction des régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord
Bureau local de Rimouski
2, rue Saint-Germain Est, bureau 510
Rimouski (Québec)
G5L 8T7
Téléphone : 418 727-4276
Sans frais : 1 877 262-2357
Télécopieur : 418 727-4274

Direction des régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord
Bureau local de Sept-Îles
Carrefour Régnault
128, rue Régnault, bureau 203
Sept-Îles (Québec)
G4R 5T9
Téléphone : 418 964-8615
Sans frais : 1 877 888-2357
Télécopieur : 418 964-8621

Direction régionale de Lanaudière
Édifice Louis-Cyr
440, rue Saint-Louis, 1er étage
Joliette (Québec)
J6E 2Y8
Téléphone : 450 757-7956
Sans frais : 1 800 803-0186
Télécopieur : 450 757-7980

Direction régionale des Laurentides
500, boul. des Laurentides, bureau 249
Saint-Jérôme (Québec)
J7Z 4M2
Téléphone : 450 569-7600
Sans frais : 1 800 803-9019
Télécopieur : 450 569-7626

Direction régionale de Laval
2800, boul. Saint-Martin Ouest, bureau 211
Laval (Québec)
H7T 2S9
Téléphone : 450 680-6244
Sans frais : 1 877 216-3994
Télécopieur : 450 680-6261

Direction des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec
505, rue des Forges, 2e étage
Trois-Rivières (Québec)
G9A 2H6
Téléphone : 819 371-6058
Sans frais : 1 877 259-2357
Télécopieur : 819 371-4930

Direction des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec
Bureau local de Drummondville
1680, boul. Saint-Joseph, 3e étage
Drummondville (Québec)
J2C 2G3
Téléphone : 819 475-8513
Sans frais : 1 877 221-3746
Télécopieur : 819 475-8490

Direction régionale de la Montérégie
1111, rue Saint-Charles Ouest, Tour de l'Est, bureau 6.54
Longueuil (Québec)
J4K 5G4
Téléphone : 450 928-5047
Sans frais : 1 800 396-0780
Télécopieur : 450 928-7979

Direction régionale de Montréal et centre administratif
500, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 17.401
Montréal (Québec)
H2Z 1W7
Téléphone : 514 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : 514 873-6778

Direction régionale de l'Outaouais
107, rue Lois, bureau 100
Gatineau (Québec)
J8Y 3R6
Téléphone : 819 772-3342
Sans frais : 1 800 676-2281
Télécopieur : 819 772-3474

Direction régionale de Québec
900, place D'Youville, bureau 700
Québec (Québec)
G1R 3P7
Téléphone : 418 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : 418 644-6443

Direction régionale du Richelieu-Salaberry
1005, boul. du Séminaire Nord, bureau 120
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec)
J3A 1R7
Téléphone : 450 349-6252
Sans frais : 1 800 597-8049
Télécopieur : 450 349-6137

Direction régionale du Richelieu-Salaberry
Bureau local de Salaberry-de-Valleyfiled
157, rue Victoria, bureau 116
Salaberry-de-Valleyfied (Québec)
J6T 1A5
Téléphone : 450 370-6866
Sans frais : 1 800 597-6715
Télécopieur : 450 370-6864

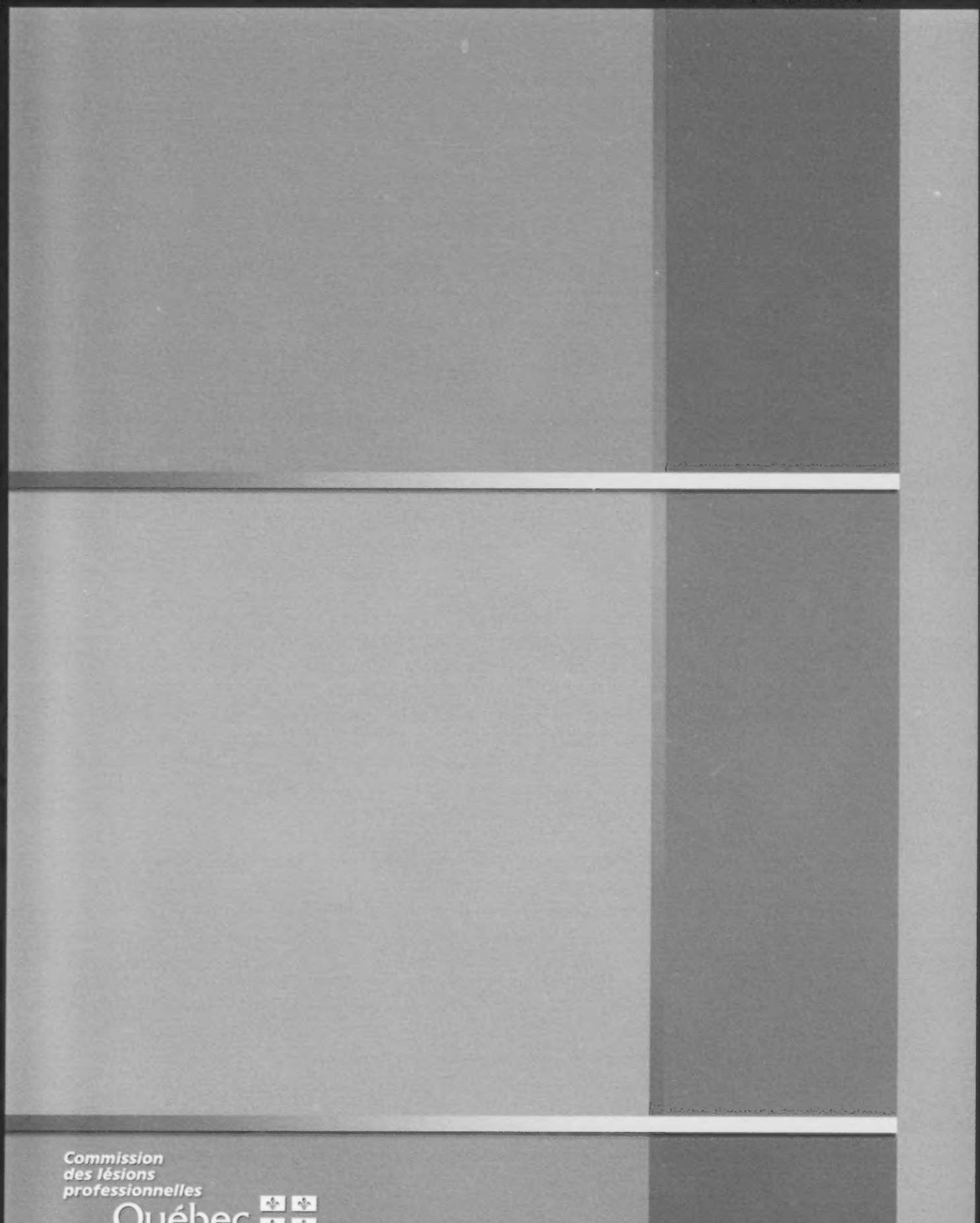
Direction régionale du Saguenay–Lac-Saint-Jean
227, rue Racine Est, bureau 4.01
Chicoutimi (Québec)
G7H 7B4
Téléphone : 418 698-3703
Sans frais : 1 877 263-2357
Télécopieur : 418 698-3695

Direction régionale de Yamaska
1050, boul. Casavant Ouest, Tour 2, bureau 2005
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 8B9
Téléphone : 450 778-5670
Sans frais : 1 877 261-2357
Télécopieur : 450 778-5691

le **siège** social

Québec

900, place D'Youville
Bureau 700
Québec (Québec)
G1R 3P7
Téléphone : 418 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : 418 644-6443



Commission
des lésions
professionnelles

Québec